

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ З РІВНЕМ ЇХ СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

*Ірина Білецька, Ірина Ушакова*

*Національний університет цивільного захисту України*

*Харків, Україна*

Розуміння змісту мотивації дає можливість зрозуміти себе та власні вчинки. Знання про те, чому люди роблять те, що вони роблять – необхідна передумова для того, щоб допомогти їм реалізувати власні мотиви та попередити випадки, коли мотивації можуть викликати певні ускладнення. Саме розглядаючи мотивацію як стратегію досягнення відповідного рівня професіоналізму, в основі якої лежить вплив на особистість майбутнього фахівця, здійснюються зміни в структурі його ціннісних орієнтацій та інтересів, і таким чином відбувається формування відповідного мотиваційного ядра трудової активності.

Розкриття окремих проблем професійної активності військовослужбовців та співробітників правоохоронних органів у наукових дослідженнях С. Д. Максименка, О. А. Матеюка, В. І. Осьодла, О. Д. Сафіна, В. В. Стасюка, О. В. Тімченка та інших показує, що мотивація постійно розвивається, трансформується, має в своїй динаміці «підйоми» та «спади» впливу на професійну діяльність, свою інтенсивність, стійкість і емоційне забарвлення. Професійна діяльність військовослужбовців Збройних сил України відбувається, особливо сьогодні, в умовах, пов'язаних з ризиком для здоров'я та життя. І питання про те, що «рухає» людьми в процесі цієї діяльності – важливе практичне та наукове завдання психології.

Це породжує необхідність вивчення професійної мотивації, що впливає на результати військово-професійної діяльності. У спонуканні активності офіцера на перший план починають висуватися мотиви діяльності корисливого змісту:

можливість отримання будь-яких матеріальних благ, грошової винагороди, пільг, «вигідних» посад, служби у великих містах тощо. І на цьому фоні відбувається послаблення власне професійної мотивації, що негативно відбивається на ефективності бойової підготовки військовослужбовців [7].

Сенс військової служби полягає не тільки в задоволенні власних потреб та досягненні певних результатів, а ще й у самій діяльності, активності, успішності, розкритті своїх можливостей, в самоактуалізації, самореалізації своїх здібностей. Негативна мотивація чи відсутність мотивації і бажань виснажує енергію людини, руйнує її внутрішній світ, психічні сили, позитивне сприйняття життя.

Зазначенні особливості прояву професійної мотивації вказують на низький рівень актуалізації особистісного потенціалу офіцера у професійних ситуаціях і свідчить, що військова служба не приносить задоволеності від обраної професії, не є сферою самоактуалізації офіцера.

Хоча проблематика професійної мотивації і належить до традиційних психологічних досліджень, разом з тим питання професійної мотивації військовослужбовців глибоко та послідовно не вивчалися. Надзвичайна важливість, відповідальність і складність завдань, покладених на військовослужбовців, а також специфічні умови їх виконання зумовлюють особливий характер професійної діяльності, який висуває різноманітні вимоги до офіцерів залежно від службових посад, характеру та змісту роботи, яку вони виконують. Специфічність професійної діяльності зумовлює складність та різноманітність професійної мотивації цієї категорії військових фахівців, особливостям і засобам розвитку якої слід приділити значну увагу.

У зв'язку з цим дослідження психологічних аспектів підвищення професійної мотивації офіцерів та розробка психологічних технологій її розвитку і корекції є практично важливими.

Поняття «мотивація» дослідники трактують дещо по-різному. Так, В. К. Вілюнас визначає мотивацію як сукупну систему процесів, що відповідають за спонукання і діяльність [2], а Ж. Годфруа – як сукупність

факторів, що підтримують і спрямовують поведінку [3]; Л. І. Божович, К. К. Платонов пояснюють мотивацію як сукупність мотивів, що спонукають до діяльності [1; 10]; А. К. Маркова вважає, що мотивація є багатомірним утворенням окремих мотивів, потреб, цілей, намірів, інтересів, ідеалів, цінностей [6].

В сучасній психології поняття «мотивація» використовується у двоякому сенсі: воно позначає систему чинників, що детермінують поведінку (сюди входять, зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо), та характеристику процесу, що стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Таким чином, мотивацію можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність [5; 11].

Психологи стверджують, що існує певна залежність ефективності професійної діяльності від мотивації. Так, чим більша сила мотивації, тим вища результативність діяльності. При цьому, пряма залежність зберігається лише до зазначеного рівня, після цього досягається деякий оптимальний рівень. При подальшому збільшенні сили мотивації спостерігається зменшення ефективності професійної діяльності [12].

Однак, мотив (від лат. *moveo* – приводити в дію, підштовхувати) характеризується не лише кількісно (сильний-слабий), але й якісно. В цьому плані зазвичай виділяють мотиви внутрішні та зовнішні. Причому йдеться про відношення мотиву до змісту діяльності. Якщо для особистості має значення діяльність сама по собі, то говорять про внутрішню мотивацію. Якщо ж значення мають інші потреби (соціального престижу, зарплатні тощо), то говорять про зовнішні мотиви [12].

Зовнішні мотиви можуть бути позитивними (мотиви успіху, досягнення) і негативними (мотиви уникнення, захисти). Очевидно, що зовнішні позитивні мотиви є більш ефективними порівняно зовнішніми негативними, навіть якщо за силою (кількісний показник) вони рівні [4].

Велике значення для виконання професійної діяльності військовослужбовця, котрий знаходиться більшу частину робочого часу у екстремальних умовах, пов'язаних з ризиком для здоров'я та життя, має рівень стресостійкості. Він впливає й на рівень професійного мотивування, й на мотивацію, як зовнішню, так і внутрішню.

Саме через низький рівень стресостійкості військовослужбовець має ризик непрофесійно виконати свою роботу, від якої залежить чиесь психічне та фізичне здоров'я, або навіть життя.

Сучасне розуміння детермінованості стресостійкості включає врахування її біологічної складової, пов'язаної з такими основними властивостями нервової системи людини як функціональна рухливість, витривалість, надійність і лабільність основних нервових процесів, а також складової, яка визначається психологічною підготовленістю особистості до дій в екстремальних умовах, особистісним та професійним досвідом, підтримкою соціального оточення, ефективністю опрацювання травматичного досвіду тощо.

Розглядаючи другу складову стресостійкості (здатність до адаптації і вміння керувати власними ресурсами для збереження ефективності діяльності) С. Мадді назвав її терміном «життестійкість» [8]. Згідно його досліджень життестійкість є ключовою особистісною змінною, яка опосередковує вплив стресогенних факторів на соматичне і душевне здоров'я особистості, а також на успішність її діяльності і відіграє значиму роль в протистоянні стресовим ситуаціям, насамперед, у професійній діяльності.

Аналіз наукових праць свідчить, що життестійкість визначає сформовані ресурси людини для подолання факторів стресу і вибір людиною копінг-стратегій, тому життестійкість особистості тим вища, чим більше вона здатна до свідомого використання потенціалу продуктивних копінгів - трансформаційного оволодіння і свідомої відмови від використання емоційно-орієнтованих копінгів у ситуаціях, в яких збережена можливість їх контролювати [8, 9].

Тобто копінг-стратегії належать до факторів, що мають проміжну роль між таким загальним психологічним конструктом як життестійкість і результатом поведінки. При цьому вибір копінгів є свідомим і довільним процесом, проте, не завжди продуктивним. На відміну від життестійкості, яка у своїй кінцевій меті завжди спрямована на розвиток, досягнення цілей і збереження здоров'я, ефективність копінгів є ситуативно обумовленою.

Отже, враховуючи вищезазначене, можна сміливо твердити, що професійна мотивація може бути пов'язана з рівнем стресостійкості людини. Майбутніх офіцерів навчають, як діяти в екстремальних ситуаціях та умовах, вони складають іспити та отримують необхідні їм для ефективного виконання своїх професійних обов'язків знання та навички. Але бувають випадки, коли офіцер, опинившись в таких надзвичайних умовах, через свою низьку стресостійкість втрачає контроль над ситуацією та може розгубитися. В такому випадку дуже багато залежить від професійна мотивація офіцера: він переосмислює власне життя та переглядає свої пріоритети, свої цінності та бажання.

Саме тому ми вважаємо діагностику рівня стресостійкості і професійної мотивації офіцерів Збройних сил України та виявлення їх взаємозв'язку важливим завданням сучасної психологічної науки та практики.

### *Література*

1. Божович Л. И. Проблемы формирования личности. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. 352 с.
2. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во: МГУ, 1990. 288 с.
3. Годфруа Ж. Что такое психология: в 2 т. М.: Мир, 1992. 496 с.
4. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Малхазов О. Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: метод. посіб. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

5. Маклаков А. Г. Общая психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2008. 583 с.
6. Маркова А. К., Матис Т. А., Орлов А. Б. Формирование мотивации учения М.: Просвещение, 1990. 192 с.
7. Маркова А. К., Матис Т. А., Орлов А. Б. Формирование мотивации учения М.: Просвещение, 1990. 192 с.
8. Матеюк О. А. Мотивація професійної діяльності підлеглих у сучасних умовах як об'єкт психологічного впливу військових керівників. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка (військово-спеціальні науки). 2009. Вип. 22. – С. 53-56.
9. Наливайко Т. В. Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности. автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Челябинск, 2006. 21 с.
10. Орлова М. М., Орлов Д. В. Выбор стратегии психической адаптации и его последствия для личности. Известия Саратовского университета. 2007. – Т. 7, Вып. 1. – 45 с.
11. Пономаренко Н. О. Особливості впливу професійних факторів та умов життєдіяльності на організм військовослужбовців миротворчих підрозділів. автореф. дис. канд. мед. наук: К., 2005. 20 с.
12. Рамендик Д. М., Солонкина О. В., Слакв С. П. Психология и психологический практикум для гуманитарных специальностей. М.: Мастер, 2002. 160 с.
13. Реан А. А. Психология изучения личности: Учеб. Пособие. СПб: Изд-во: В. А. Михайлова, 1999. 288 с.